

PARTE I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il 23 dicembre 2020	
Periodo temporale di vigenza	Anni 2020 / 2022 per la parte normativa Anno 2020 per la destinazione della parte economica	
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Per la parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Carla Bucci – Presidente (Segretario Generale) • Mauro Cinquini – componente (Dirigente della direzione III) • Roberta Vavassori - componente (Dirigente della direzione I) <p><u>Per la parte Sindacale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Marco Sironi – R.S.U. • Giacoma Mazzola – R.S.U. • Gianluigi Albini – R.S.U. • Ferdinando Ravasio – R.S.U. • Tanina Giuliano – R.S.U. • Laura Vecchi – R.S.U. • Stefano Boni – R.S.U. <p><u>Per le OO.SS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentante CGIL FP • Rappresentante CISL FP • Rappresentante UIL FPL 	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto collettivo decentrato integrativo 2020-2022 parte normativa e Accordo utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti preveduti e	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI.
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.



<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Vista la modifica apportata all'art. 16 del D.Lgs. 150/2009 da parte dell'art. 12 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 74 del 25 maggio 2017, il Piano della Performance ai sensi dell'art. 10 è quello adottato con deliberazione n. 45 del 11.3.2020 (P.E.G. finanziario) e deliberazione n. 155 del 25.11.2020 (P.d.O. 2020).</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con Delibera di giunta Comunale n. 78 del 15 giugno 2020. A partire dal 2017, si registra la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (P.T.P.C.T.), come indicato nella delibera n. 831/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sul PNA 2016</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web di tutte le informazioni obbligatorie</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? In data 8 giugno 2020 giusto verbale n. 1 del N.T.V.</p>
<p>Eventuali osservazioni: =====</p>	



PARTE I

Illustrazione sintetica dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Il contratto disciplina la parte normativa per il triennio 2020-2022 nonché la ripartizione del fondo anno 2020, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Art. 1. Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 2. Formazione ed aggiornamento professionali
- Art. 3. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 4. Disciplina transitoria degli incarichi di Posizione Organizzativa
- Art. 5. Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività
- Art. 6. Ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività
- Art. 7. Fondo destinato a compensare il lavoro straordinario
- Art. 8. Banca delle ore
- Art. 9. Utilizzazione parte salario accessorio art.68 del CCNL 21.05.2018
- ART.9bis Differenziazione del premio individuale
- Art. 10. Risorse destinate alla progressione orizzontale nella categoria
- Art. 11. Fondo destinato a compensare particolari condizioni di lavoro
- Art. 11bis. Indennità di turno
- Art. 11ter. Indennità di reperibilità, e maggiorazione in caso di reperibilità in giornata festiva o di riposo settimanale
- Art. 11quater. Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale
- Art. 11quinques. Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis. C.C.N.L. 21.05.2018
- Art. 12. Fondo destinato a compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità
- Art. 13. Fondo destinato al pagamento di altre indennità
- Art. 14. Nucleo di valutazione
- Art. 15. Scheda di valutazione individuale
- Art. 16. Commissione di garanzia
- Art. 17. Ripartizione fondi speciali
- Art. 18. Norma di salvaguardia per i fondi non utilizzati
- Art. 19. Buono pasto
- Art. 20. Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza



Art. 21. Disposizioni finali transitorie

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate:

UTILIZZO FONDO 2020		
Art. 68 comma 1	risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	€ 182.965,93
	quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004	€ 40.995,51
	incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	€ -
	indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995	€ 1.549,44
	Indennità personale scuole infanzia Art. 37 c. 1 CCNL 06/07/1995	€ 3.451,21
Art. 68 comma 2 lett c	indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (rischio, disagio e maneggio valori)	€ 8.170,00
Art. 68 comma 2 lett d	indennità di turno	€ 26.500,00
Art. 68 comma 2 lett d	indennità di reperibilità	€ 20.000,00
Art. 68 comma 2 lett d	compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000	€ -
Art. 68 comma 2 lett e	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	€ 17.131,49
Art. 68 comma 2 lett f	indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno ex art. 56-quater	€ 5.520,00
Art. 68 comma 2 lett g	compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (art. 113 d.lgs. 50/2016, ICI, Ambito	€ 27.900,00



	Territoriale di Dalmine, ISTAT, Direzione artistica Biblofestival)		
Art. 68 comma 2 lett h	compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000	€	-
Art. 68 comma 2 lett j	progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€	10.000,00
Art. 68 comma 2 lett a	premi correlati alla performance organizzativa - 55%	€	59.485,70
Art. 68 comma 2 lett b	premi correlati alla performance individuale (almeno il 30%) - 45%	€	48.670,12
	Quota Art. 67 comma 5 lett b	€	37.500,00
	TOTALE	€	489.839,40

C) effetti abrogativi impliciti

Non si sono determinati effetti abrogativi impliciti ulteriori rispetto a quelli disposti dal C.C.N.L. Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

D) illustrazione delle principali novità della piattaforma normativa

Il contratto decentrato integrativo, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 18 dicembre 2019 è totalmente coerente alle numerose novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018. Pertanto, oltre all'impianto di costituzione dei cespiti di alimentazione del fondo nelle parti stabile e variabili, si segnalano per punti ed in estrema sintesi, le seguenti principali discipline:

1. la valenza del CCDI è triennale salvo:
 - a. le modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongono la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. gli articoli ad hoc in materia di: formazione professionale, sicurezza dei luoghi di lavoro e prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza;
3. la previsione di cui all'art. 56 ter del CCNL 21 maggio 2018 in tema di remunerazione del lavoro straordinario in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50/2017;
4. la ripartizione delle risorse correlate alla performance di cui all'art. 68 comma 2 lett. b) destinando la quota prevalente del 55% alla performance organizzativa;



5. la disciplina del premio per le eccellenze destinando ad una percentuale dell'1% dei dipendenti in servizio per ogni Direzione, con arrotondamento all'unità superiore, una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti per la performance individuale;
6. la disciplina dell'indennità condizioni lavoro tesa a remunerare le attività esposte a rischio, disagio e maneggio valori;
7. l'introduzione e la disciplina dell'indennità per servizio esterno del personale della Polizia Locale;
8. la modifica della disciplina delle indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018 con la conseguente modifica degli importi individuali riconosciuti.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Nel contratto decentrato integrativo le parti hanno inoltre convenuto sull'opportunità di indirizzare annualmente una parte delle risorse alla classificazione del personale ed, in particolare, alle progressioni orizzontali, riconoscendo così in maniera permanente, la professionalità maturata sul campo e l'impegno del personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa. Tale riconoscimento ha lo scopo di stimolare, con rinnovato impegno, quel miglioramento professionale utile e necessario al buon funzionamento del Comune di Dalmine, al perseguimento e mantenimento di alti livelli di qualità dei servizi e alla soddisfazione del personale.

Di seguito si riportano in sintesi i criteri che verranno utilizzati per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che verranno effettuate mediante meccanismi selettivi e secondo i criteri previsti dall'art. 16 del C.C.N.L. 21.05.2018, differenziati per categoria e formando altresì una graduatoria unica:

- Le graduatorie sono formulate in centesimi fino ad esaurimento dei fondi disponibili. Le eventuali economie che si dovessero generare nei fondi di categoria verranno distribuiti, fino ad esaurimento, al personale collocato in prima posizione utile nella graduatoria unica.
- Non partecipa alla progressione orizzontale chi non abbia effettivamente prestato servizio per almeno 180 giorni nell'anno di valutazione o che abbia avuto almeno una sanzione disciplinare superiore alla censura.
- E' utilmente collocato in graduatoria il personale che abbia conseguito presso il Comune di Dalmine una valutazione media nel triennio (2017-2018-2019) minima di 56/80 se appartenente alla categoria A o di 76/100 se appartenente alle altre categorie. Inoltre partecipa alla progressione orizzontale anche il personale proveniente da Ente diverso, previa acquisizione della documentazione e altra idonea documentazione occorrente ai fini della progressione orizzontale eventualmente da parametrare, purchè in servizio presso il comune di Dalmine al 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto della progressione.



- In caso di parità di collocamento nella graduatoria, verrà riconosciuta la progressione al dipendente con la maggiore anzianità di servizio maturata presso il Comune di Dalmine e, a parità di anzianità di servizio maturata presso il Comune di Dalmine, a quello più anziano di età. In caso di ulteriore parità di collocazione, avrà la precedenza il dipendente che abbia conseguito il minor numero di progressioni o che l'abbia conseguita anteriormente agli altri.
- Non partecipano alla progressione orizzontale coloro che l'hanno conseguita nelle ultime due annualità utili (2018 e 2019).

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'erogazione dei premi legati alla produttività collettiva e individuale, disciplinati dal Contratto integrativo di cui trattasi, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento dei processi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'Amministrazione in coerenza con le disposizioni normative vigenti.

La Giunta Comunale, inoltre, ha deliberato con proprio atto n. 155, del 25 novembre 2020, successivamente modificato ed integrato con deliberazione del 29 Dicembre 2020, il Piano degli Obiettivi 2020 - Individuazione delle attività strategiche ai fini del finanziamento ex art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21 maggio 2018, unitamente all'autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI 2020, destinando le risorse aggiuntive di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21 maggio 2018 per un totale di € 37.500,00 alle attività incentivanti inserite nel piano degli obiettivi 2020.

**IL SEGRETARIO GENERALE
DIRIGENTE DEL SERVIZIO PERSONALE**

Carla Bucci


